

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam organisasi faktor terpenting adalah sumber daya manusia, maka dari itu manusia yang menjadi penggerak serta penentu berjalanya suatu organisasi. Untuk mendorong sumber daya manusia yang ada maka diperlukan pemimpin yang dapat membina dan memperhatikan bawahan atau karyawannya. Meskipun di dalam suatu organisasi terdapat perencanaan serta pengawasan, tanpa adanya kemauan diri, dan semangat kerja karyawan maka tujuan dalam organisasi tidak akan mencapai titik yang optimal.

Setiap organisasi pasti mengharapkan karyawan yang dimiliki berkompeten dan berprestasi, karena para karyawan tersebut berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, melalui kinerja yang ditampilkan karyawan. Kinerja seorang karyawan dihasilkan oleh kemauan diri dan semangat kerja untuk menghasilkan kerja optimal guna mendukung tujuan organisasi. Dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan kepada bawahan/karyawannya (Mangkunegara, 2013:67). Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tidak lepas dari peran pemberian motivasi dari pemimpin atau pihak organisasi khususnya motivasi ekstrinsik, berupa kebijakan kompensasi yang menarik, situasi kerja yang

kondusif, hubungan dengan karyawan sekerja yang harmonis, dan status kepastian kerja (Gibson. *et al*, 1985 dalam Linawati, 2014). Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut, agar karyawan dapat bekerja penuh semangat sehingga mampu menampilkan hasil kerja (kinerja) yang optimal.

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Menurut Sardiman (2003:89) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu ada rangsangan dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangkat atau pengaruh dari luar (Sardiman, 2003:90).

Selain motivasi ekstrinsik, hal yang membuat seorang karyawan bersemangat mencapai kinerja terbaiknya adalah motivasi intrinsik. Hal-hal yang dapat dilakukan organisasi agar motivasi intrinsik muncul dan semakin kuat adalah pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kerja karyawan, kepercayaan dengan pemberian tanggung jawab tertentu atau pekerjaan yang dapat membuat karyawan lebih berkembang.

PT Nusantara Makmur Sadhana selanjutnya akan disingkat menjadi PT NMS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, unit

stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) dan unit pengadaan Hot Mix dengan di tangani oleh tenaga professional yang ahli di bidangnya. Lingkup bidang PT NMS adalah bidang sipil yang mencakup pembangunan jalan raya, lapangan terbang, jembatan, jalan layang, terowongan, jalan bawah tanah, dengan mencakup semua perawatan yang dikerjakan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dan juga perusahaan PT NMS banyak memiliki fasilitas kerja berupa peralatan perusahaan yang memadai guna menunjang kelancaran dalam bekerja seperti *ashphalt mixing plant, asphalt finisher, asphalt sprayer, tandem roller, vibratory roller, tyre roller, generator set*, dan masih banyak peralatan yang diharapkan dapat membantu karyawan dalam memberikan jasa layanan konstruksi sebaik mungkin. Selain itu untuk menambah motivasi karyawan dalam peningkatan kinerjanya, PT NMS juga memberikan fasilitas lain kepada karyawan berupa tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, serta pemberian kompensasi berupa gaji insentif tiap pekerjaan proyek yang bermacam-macam antara lain, pemberian insentif sebesar 20% dari total keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan tiap bulannya untuk dibagikan secara merata bagi seluruh pelaksana proyek serta kepala proyek, selain itu pemberian uang makan tambahan pagi pekerja lapangan/pekerja proyek, pemberian biaya perjalanan tiap proyek, uang lembur untuk pekerja proyek yang bekerja diluar hari kerja proyek (hari minggu). Hal ini dilakukan PT NMS untuk menjaga kinerja karyawannya tetap optimal, selain itu kondisi lingkungan

kerja di PT NMS yang cukup kondusif dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal, hal ini dilihat dari hampir seluruh karyawan PT NMS telah bekerja selama 11-35 Tahun.

Hasil penelitian Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daekyung Indah *Heavy Industry*. Begitu pula hasil penelitian Warowu (2017) dan hasil penelitian Lukito. Dkk (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik seorang karyawan maka semakin rendah pula kinerjanya. Selain itu semakin menarik motivasi ekstrinsik yang disediakan perusahaan atau organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian sebaliknya, semakin tidak menarik motivasi ekstrinsik yang disediakan perusahaan atau organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Rahmawati (2014), Maulana. dkk (2015), dan Warowu (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Pada penelitian Rahmawati (2014) objek penelitian adalah karyawan PT Daekyung Indah *Heavy Industry*, sedangkan untuk penelitian Maulana dkk (2015) objek penelitian adalah karyawan Bank

BTN Kantor Cabang Malang dan pada penelitian Warowu (2017) objek penelitiannya adalah RS Rajawali dan STIKES Rajawali di Bandung. Untuk penelitian yang sekarang objek penelitian yang digunakan adalah karyawan tetap PT NMS Kota Madiun, lokasi penelitian PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun dan waktu penelitian dilakukan pada Bulan 28 Februari 2019 sampai 9 April 2020. Seperti yang diketahui bersama, bahwa kebutuhan masyarakat terhadap peningkatan pembangunan infrastruktur sangatlah tinggi. Kebutuhan infrastruktur yang meliputi jalan dan jembatan serta bangunan membawa peranan yang sangat penting bagi masyarakat, industri dan pemerintah. Bahkan tingkat perkembangan infrastruktur juga menjadi salah satu ukuran bagi perkembangan kemajuan suatu negara. Oleh karena itu dalam penelitian ini dipilih objek karyawan tetap PT. NMS Kota Madiun diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen PT. NMS untuk informasi atau masukan bagi pengembangan kebijakan pengelolaan SDM khususnya tentang program atau kebijakan yang bertujuan meningkatkan motivasi kinerja karyawan agar kinerja pelayanan PT NMS dapat semakin meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun ?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi intinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan mendapatkan gambaran tentang tingkat motivasi intrinsik berupa pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian kerja, dan kepercayaan dengan pemberian tanggung jawab dan motivasi ekstrinsik berupa kebijakan kompensasi yang menarik, situasi kerja yang kondusif, hubungan dengan karyawan sekerja yang harmonis, yang mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Nusantara Makmur Sadhana.

- b. Diharapkan menjadi masukan yang berharga dalam rangka memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Untuk bahan kajian bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya kajian yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori meliputi telaah teori mengenai pengertian motivasi, teori-teori motivasi, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan, pengertian kinerja karyawan dan indikator pengukuran kinerja, pengembangan hipotesis penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrument penelitian, lokasi penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian berikutnya.